

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0051-87**, (Filial **Linhares**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2025. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025**  
**Empregador: 07.028.528/0051-87 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 299**

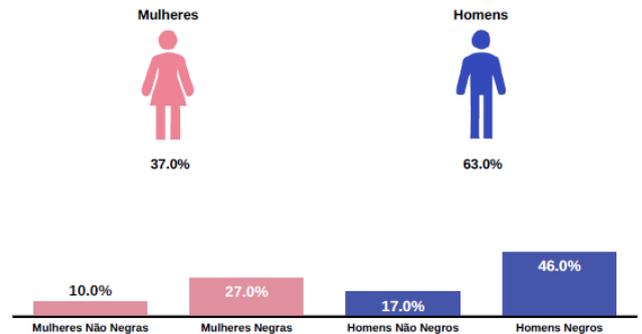


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 86.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 83.9% da recebida pelos homens.

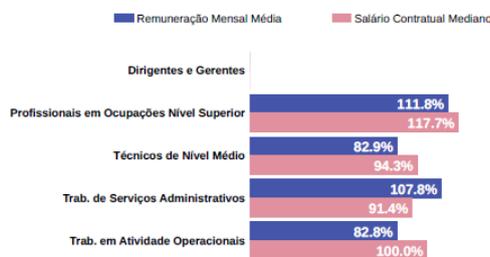
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	86.5%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	83.9%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais**

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

**Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade**

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0031-33**, (Filial **Ilhéus**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2025. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025**  
**Empregador: 07.028.528/0031-33 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 287**

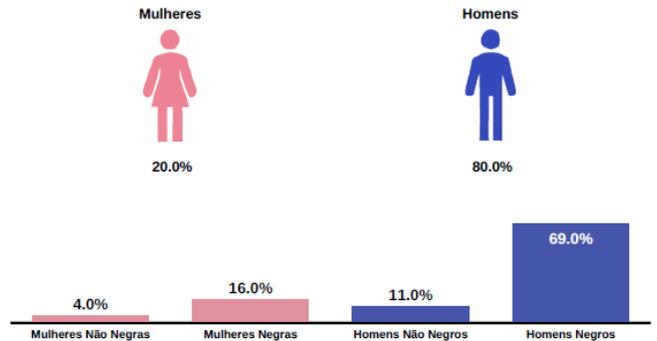


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 93.5% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 80.7% da recebida pelos homens.

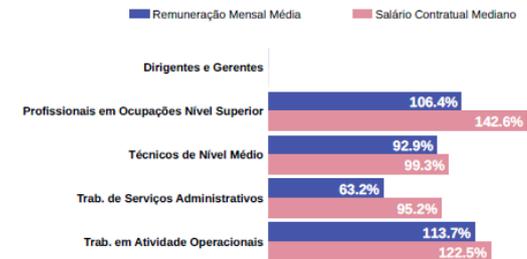
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	93.5%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	80.7%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais**

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

**Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade**

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0054-20**, (Filial **Santos**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2025. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025**  
**Empregador: 07.028.528/0054-20 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 103**

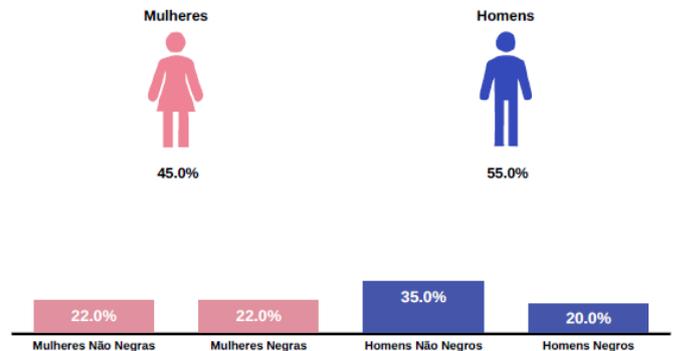


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 55.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 44.0% da recebida pelos homens.

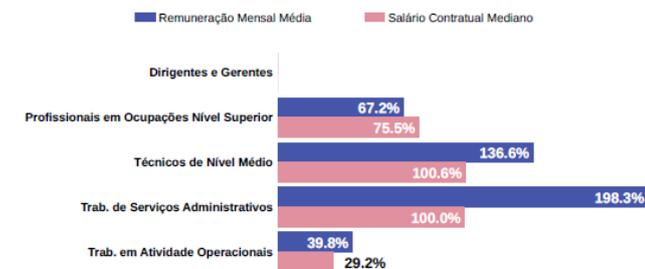
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	55.1%
Remuneração Mensal Média	$\frac{\text{Número de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número de Mulheres} + \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	44.0%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais**

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

**Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade**

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	🚫
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	🚫
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	🚫
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	👤👤👤👤
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	🚫

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0040-24**, (Filial **Porto Seguro**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2025. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

**Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025**  
**Empregador: 07.028.528/0040-24 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 165**

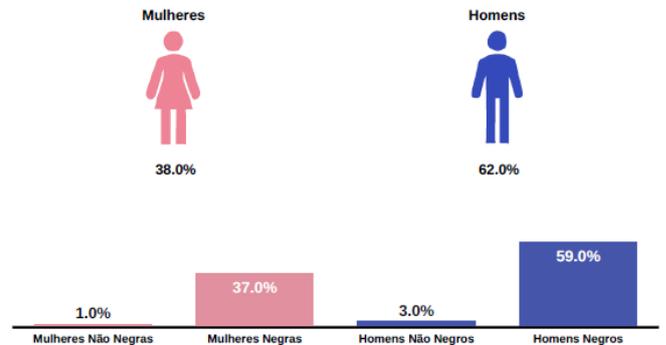


**Diferença salarial entre mulheres e homens**

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88.0% da recebida pelos homens.

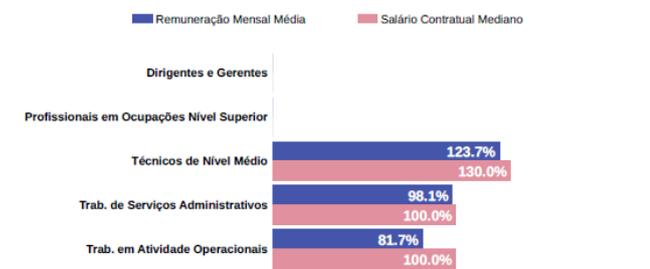
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	88.0%

**Composição do total de empregados por sexo e raça/cor**



**Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais**

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

**Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade**

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RoRoRoRoRo
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	Ro

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

